

[http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia\\_6/index.htm](http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia_6/index.htm)

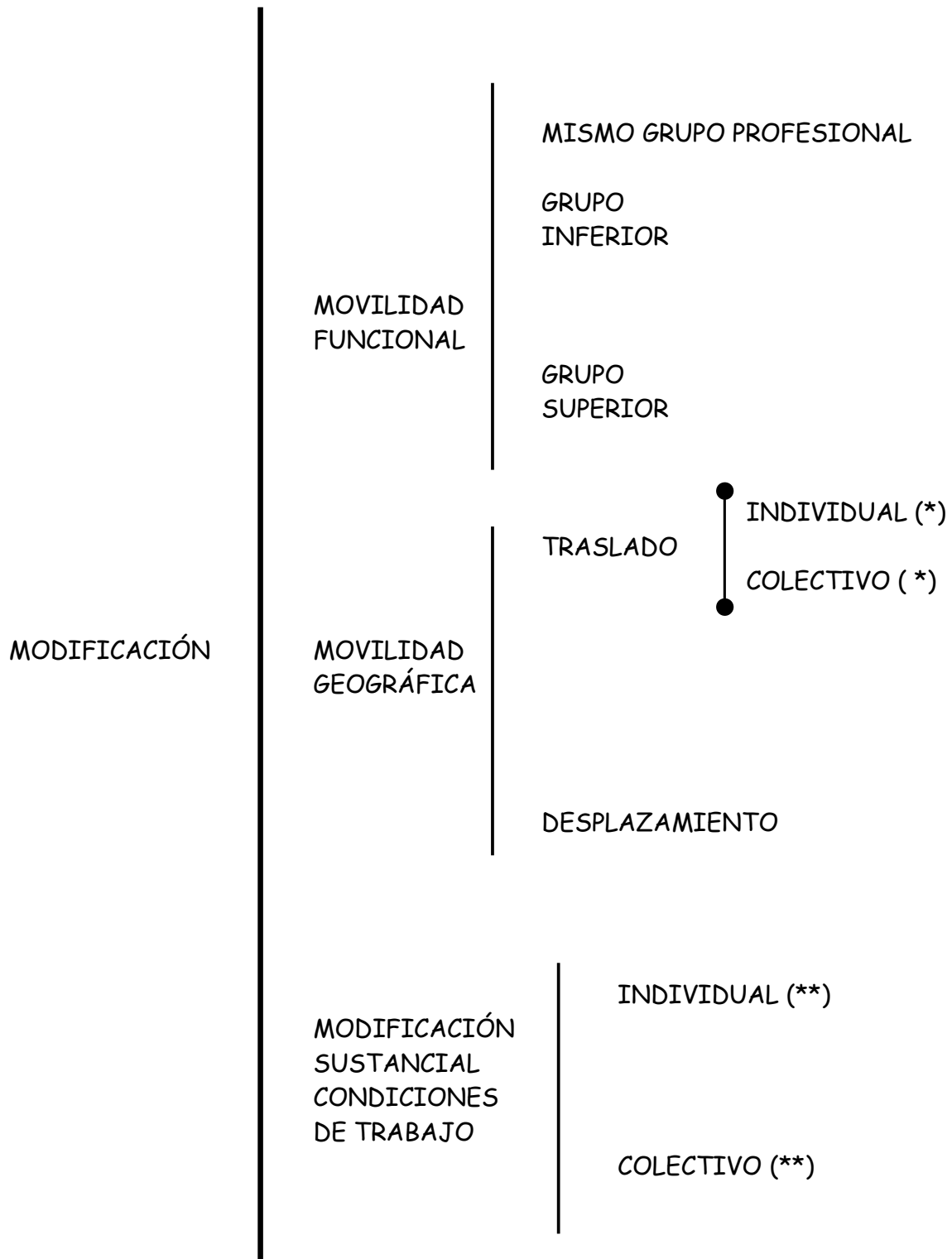
# MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

[http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia\\_6/index.htm](http://www.mtin.es/es/guia/texto/guia_6/index.htm)

**MODIFICACIÓN = CAMBIOS**

**SUSPENSIÓN = INTERRUPCIÓN  
TEMPORAL**

**EXTINCIÓN = FIN, TERMINACIÓN**



(\*) Indemnización: 20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades

(\*\*) Indemnización: 20 días por año de trabajo con un máximo de 9 mensualidades

## **MODIFICACION (CAMBIOS EN CONDICIONES DEL CONTRATO)**

### **MOVILIDAD FUNCIONAL:**

---

- **Dentro del mismo grupo profesional:** Si cuando tengo la titulación académica o profesional precisa
- **Entre distintos grupos**
  - Grupo Inferior: justificado por la actividad productiva y retribución puesto de origen
  - Grupo Superior: Si 6 meses en un año u 8 meses en 2 años, solicitar acceso; Retribución del grupo superior

## MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

---

- **Traslado:** *Cambio de residencia de 12 meses o más en un período de 3 años:*

Motivos: Razones Económica, técnicas, Organizativas o de Producción

- **Traslado Individual:** Se comunicara con una antelación mínimo de 30 días
  - **Acepta el traslado:** compensación de los gastos ocasionados por el traslado
  - **No acepta:** Indemnización de 20 días por años trabajado, con un máximo de 12 mensualidades
- **Traslado Colectivo:** Totalidad de la plantilla o un grupo:
  - (10 trabajadores en empresas de menos de 100;
  - 10% empresas de 101 a 300 trabajadores;
  - 30 trabajadores en empresas de más de 300)
  - **Acepta el traslado:** compensación de los gastos ocasionados por el traslado
  - **No acepta:** Indemnización de 20 días por años trabajado, con un máximo de 12 mensualidades (Negociado).
- **Traslado Voluntario:**
  - El Cónyuge
  - Trabajadoras víctimas de violencia de genero

- **Desplazamientos:** Cambio de residencia inferior a 12 meses en un periodo de 3 años; el empresario tiene la obligación de preavisar y pagar gastos de viajes, dietas y salarios.

## **Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

---

Las que afecten a:

- Jornada de trabajo
- Horario
- Régimen de trabajo por turnos
- Sistemas de remuneración
- Sistemas de trabajo y rendimiento
- Funciones, cuando excedan de los límites de la movilidad funcional

Justificadas por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción

**Pueden ser individuales o colectivas:**

- **Individuales:** Notificadas por el empresario al trabajador y sus representantes antelación mínima de 15 días
  - **ACEPTA:** Puedes aceptar la decisión empresarial
  - **NO ACEPTA:** Extinguir la relación laboral con una indemnización de 20 días por año de trabajo con un máximo de 9 mensualidades
- **Colectiva:**
  - **ACEPTA:** Puedes aceptar la decisión empresarial
  - **NO ACEPTA:** Extinguir la relación laboral con una indemnización de 20 días por año de trabajo con un máximo de 9 mensualidades

## **SUSPENSIÓN CAUSAS (Art. 46 E.T):**

### **Causas de suspensión**

- Por mutuo acuerdo de las partes.
- Causas consignadas válidamente en el contrato.
- Excedencia forzosa
- Incapacidad temporal.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y simple, este último siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores *de seis años* o de mayores de seis años y menores de edad que sean discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar.
- Privación de libertad mientras no exista sentencia condenatoria.
- **Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o Fuerza mayor temporal** (comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días)
- Ejercicio de un cargo de responsabilidad sindical de ámbito provincial o superior.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Ejercicio del derecho de huelga.
- Cierre legal de la empresa.
- Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.

- Permiso de formación o perfeccionamiento profesional.
- Suspensión del contrato por tres meses para la realización por el trabajador de un curso de reconversión o readaptación a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo.
- Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



<b>EXTINCIÓN</b>
------------------

VOLUNTAD DE LAS PARTES	MUTUO ACUERDO	
	DIMISIÓN TRABAJADOR	
EXPIRACIÓN TIEMPO CONVENIDO o REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO	Indemnización 8 días por año (*)	
HECHOS OBJETIVOS	MUERTE, INVALIDEZ o JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR	
	MUERTE, INVALIDEZ o JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO (*)	
	FUERZA MAYOR	
INCUMPLIMIENTO OBLIGACIONES DE UNA DE LAS PARTES	DESPIDO <sup>1</sup> (Trabajador)	COLECTIVO (ERE)(*)
		CAUSAS OBJETIVAS (*)
		DISCIPLINARIO (*)
	EXTINCIÓN VOLUNTAD DEL TRABAJADOR (*) (Empresario)	

(\*) Indemnización

---

<sup>1</sup> Los despidos se clasifican en: Procedentes, Improcedentes y Nulos

**INDEMNIZACIONES**

<b>MODILIDAD GEOGRÁFICA</b>		20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades
<b>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL CONDICIONES DE TRABAJO</b>		20 días por año, con un máximo de 9 mensualidades
<b>EXPIRACIÓN TIEMPO CONVENIDO o REALIZACIÓN DE LA OBRA O SERVICIO</b>		Indemnización 8 días por año
<b>HECHOS OBJETIVOS (Muerte, Invalidez o Jubilación del Empresario)</b>		Un mes de salario
<b>DESPIDO COLECTIVO</b>		20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades
<b>DESPIDO CAUSAS OBJETIVAS</b>	<b>PROCEDENTE</b>	20 días por año, con un máximo de 12 mensualidades
	<b>IMPROCEDENTE</b>	33 día por año, máximo 24 mensualidades
	<b>NULO</b>	Readmisión trabajador y abono salarios tramitación
<b>DESPIDO DISCIPLINARIO</b>	<b>PROCEDENTE</b>	No hay derecho a Indemnización
	<b>IMPROCEDENTE</b>	33 día por año, máximo 24 mensualidades
	<b>NULO</b>	Readmisión trabajador y abono salarios tramitación
<b>EXTINCIÓN VOLUNTAD TRABAJO</b>		33 día por año, máximo 24 mensualidades

## CASOS PRÁCTICOS 1º

---

En el Taller Aluche, SL, de 150 trabajadores, en el existen los siguientes grupos profesionales, "técnicos titulados", "técnicos", y "personal obrero". Trabaja Antonio López, como "técnico", puesto por el que cobra un salario de 50 € . Diarias<sup>2</sup>. La antigüedad en la empresa es desde enero de 1992

- a) Alegando razones productivas a Antonio se le baja de grupo profesional, ocupando un puesto del grupo de "personal obrero" durante un mes (30 días), puesto por el que se cobran 30 € diarias. ¿Cuánto cobrará Antonio este mes?
- b) Si ocupase un puesto del grupo de "técnicos titulados", por la que la empresa paga 60 € diarias. ¿Cuánto cobraría ese mes?
- c) Si el cambio de categoría profesional durase más de 6 meses en un año o 8 meses en dos años, ¿puede reclamar el ascenso?
- d) La empresa alegando razones técnicas ha decidido cambiar su centro de trabajo de Madrid a la provincia de Segovia. Y ha decidido trasladar a Antonio López a este nuevo centro de trabajo.

¿Tiene obligación de trasladarse?

Si decide no trasladarse tiene derecho a alguna indemnización

¿De qué cantidad? Teniendo en cuenta que lleva en la empresa desde 1994.

- e) Motivado por razones económica, a Antonio López le han cambiado la jornada de trabajo.
  - ¿Pueden hacerlo?
  - Y si decide no aceptar el cambio de jornada ¿Tiene derecho a indemnización?
  - ¿De qué cantidad? Teniendo en cuenta que lleva en la empresa desde 1994

---

<sup>2</sup> Incluida parte proporcional de paga extras y de vacaciones

Alejandro Merino Sánchez

<http://alejandrofol.wikispaces.com/>

[alejandro.fol@gmail.com](mailto:alejandro.fol@gmail.com)

- f) En el mes de Mayo deciden hacer una huelga para pedir mejora de las condiciones de trabajo. ¿Qué ocurre con su contrato los días de huelga?
- g) El día 14 de septiembre decide de dejar la empresa, por que tiene una mejor oferta de trabajo.  
¿Puede hacerlo?  
¿Qué pasa con su contrato?  
¿Qué pasos ha de seguir?
- h) Si el empresario con el tiene el contrato Antonio López, se jubila  
¿Qué ocurre con el contrato?  
¿Tiene derecho a indemnización?  
¿De qué cantidad? Teniendo en cuenta que lleva en la empresa desde 1994
- i) El empresario considera que Antonio López ha faltado de forma repetitiva al trabajo sin causa justificada y que normalmente ha llegado tarde. Por lo que decide despedirlo.  
¿De que tipo de despido se trata?  
Tras celebrarse el juicio, el Despido es clasificado como **Procedente**,  
¿Tiene derecho a recibir alguna indemnización?  
¿De qué cantidad? Teniendo en cuenta que lleva en la empresa desde 1994  
Si se clasificase como Improcedente  
Si fuese considerado un despido Nulo
- j) El empresario cree que Antonio López no se ha a las modificaciones que técnica introducidas en el proceso productivo, (pues se ha informatizado todo el proceso productivo), por ello decide despedirlo.  
¿De que tipo de despido se trata?  
Tras celebrarse el juicio, el Despido es clasificado como **Procedente**,  
¿Tiene derecho a recibir alguna indemnización?  
¿De qué cantidad? Teniendo en cuenta que lleva en la empresa desde 1994  
Si se clasificase como Improcedente  
Si fuese considerado un despido Nulo

## CASO PRÁCTICO 2º

---

**Calcular la indemnización máxima en dinero y días, que ha de recibir un trabajador y la antigüedad que ha de tener el trabajador para recibir dicha indemnización (la máxima).**

El trabajador tiene un salario de 40 € diarias y la mensualidad siempre se supone de 30 días y el año de 360 días

CONCEPTO	INDEMNIZACIÓN	DÍAS MÁX.	ANTIGÜEDAD MAX.	DINERO MAX.